

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SFA STEAK & RESTO
DI KARANGANYAR**



NASKAH PUBLIKASI

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi
Strata I Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Disusun Oleh:

**BANGKIT TRI WAHYUAJI
B100130417**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SFA STEAK & RESTO
DI KARANGANYAR**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

BANGKIT TRI WAHYUAJI
NIM. B. 100 130 417

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke followed by a series of vertical and diagonal strokes, representing the name of the supervisor.

(Drs. Moechammad Nasir, MM)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SFA STEAK & RESTO
DI KARANGANYAR**

Oleh :

BANGKIT TRI WAHYUAJI
NIM. B. 100 130 417

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 12 November 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. **Drs. Agus Muqorrobin, MM**
(Ketua Dewan Penguji)

2. **Drs. Moehammad Nasir, MM**
(Sekretaris Dewan Penguji)

3. **Drs. Ma'ruf, MM**
(Anggota Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(.....msudin, M.M)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 14 November 2019

Penulis



Bangkit Tri Wahyuaji

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN SFA STEAK & RESTO DI KARANGANYAR

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SFA Steak & Resto di Karanganyar sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan (responden). Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji diketahui secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Karakteristik Individual dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and discuss the effect of work environment partially on the performance of SFA Steak & Resto Karanganyar employees. To analyze and discuss the effect of individual characteristics partially on the performance of SFA Steak & Resto Karanganyar employees. To analyze and discuss the effect of work environment and individual characteristics simultaneously on the performance of SFA Steak & Resto Karanganyar employees. The population in this study were all SFA Steak & Resto employees in Karanganyar while the sample used in this study were 50 employees (respondents). Based on research results prove that the work environment has a positive and significant effect on performance. Individual characteristics have a positive and significant effect on performance. Based on the test results it is known that together the work environment variables and individual characteristics significantly influence the performance.

Keywords: Work Environment, Individual Characteristics and Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Untuk meningkatkan sumber daya manusia perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi

sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi menempati posisi strategis dalam sebuah organisasi diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Seringkali masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia terus meningkat, khususnya berhubungan supply tenaga kerja yang terampil, memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, dan mampu menghadapi ambiguitas atau kerancuan yang terjadi. Sumber daya manusia mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan organisasi, khususnya sumber daya manusia tersebut sudah siap pakai dan berpengalaman. Namun organisasi juga tidak dapat menentukan secara pasti juga bagaimana caranya untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia yang semakin beragam. Selain hal tersebut, organisasi sering kali juga terkendala dengan bagaimana caranya untuk mendapatkan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang tepat. Hal itu semua akhirnya bermuara pada bagaimana mengarahkan sumber daya manusia yang ada supaya dapat menjadi sumber keunggulan yang kompetitif.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kinerja semua karyawannya (Marwansyah, 2012). Menurut Suwatno dan Priansa (2011) kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia.

Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. (Sutrisno, 2011: 118) menyatakan bahwa seluruh sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja baik fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan / pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Kristiawan dan Suprayitno, 2009).

Menurut Yuwono, dkk (2005:187), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan (*person characteristic*) yang terdiri dari 1) pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, 2) sikap dan motivasi. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu, sehingga para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakteristik karyawan, sehingga kinerja yang diperoleh maksimal.

SFA Steak & Resto di Karanganyar merupakan restoran yang bernuansa elegan dimana SFA Steak & Resto menyuguhkan berbagai menu makanan yang siap saji dengan harga yang relatif terjangkau bagi semua kalangan dengan rasa masakan yang khas, nikmat.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar? Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar? Apakah Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar?

Tujuan yang hendak dicapai untuk penelitian ini adalah : Untuk menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar

2. METODE

2.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan

Subagyo, 2005). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan SFA Steak & Resto di Karanganyar.

2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2005) dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan (responden).

2.3 Definisi Operasional Variabel

2.3.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. (Nitisemito, 2000; Schultz, 2006 dalam Noriangono, Hamid dan Ruhana, 2014). Indikatornya: Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Dekorasi, Ruang gerak, Keamanan, Hubungan kerja.

2.3.2 Karakteristik Individu

Ciri biografis individu terdiri dari umur, status perkawinan, masa kerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan (Robbins, 2008: 187), Kepribadian terdiri dari sikap, nilai, minat dan upaya. Indikator-indikator untuk variabel karakteristik individu dibawah ini: Tingkat pendidikan, Masa kerja, Jenis kelamin,

2.3.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Suprihanto, 2003). Indikatornya : Kualitas kerja karyawan, Kuantitas kerja karyawan, Ketepatan waktu, Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan, Standar professional kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Hipotesis

3.1.1 Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 17.0 koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig
Contanta	36,205	17,500	0,000
Lingkungan kerja	0.153	2.209	0.032
Karakteristik individu	0.091	2.087	0.042
<hr/>			
R ²	= 0,166	F _{hitung}	= 4,686
Adjusted R ²	= 0,131	F _{sig}	= 0,014

Sumber : Data primer yang diolah

$$Y = 36,205 + 0,153X_1 + 0,091X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta dengan nilai sebesar 0,341, yang artinya jika tidak terdapat variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, maka kinerja tetap positif.
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,153 yang artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif sehingga meningkatkan kinerja.
- 3) Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_2) sebesar 0,091 yang berarti variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh negatif sehingga meningkatkan kinerja.

3.1.2 Uji F

Tabel 2
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja, Karakteristik individu	4,686	4,08	0,000	Ho ditolak

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,686 > 4,08$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X_1), dan karakteristik individu (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3.1.3 Uji t

Tabel 3
Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	Sig	t _{tabel}	Keterangan
Lingkungan kerja	2,209	0,032	2,021	Ho ditolak
Karakteristik Individu	2,087	0,042	2,021	Ho ditolak

Sumber : Data primer yang diolah

- 1) Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil diketahui H_0 ditolak t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,209 > 2,021$) atau $t.sig$ ($0,032 < 0,05$) dengan demikian berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- 2) Uji pengaruh variabel karakteristik individu (X_2) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil diketahui H_0 ditolak t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,087 > 2,021$) atau $t.sig$ ($0,042 < 0,05$) dengan demikian berarti karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3.1.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1), dan karakteristik individu (X_2) terhadap kinerja. Adapun hasilnya secara ringkas sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408	.166	.131	1.30497

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows maka dapat diperoleh R square (R^2) sebesar 0,131, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1), karakteristik individu (X_2) sebesar 13,1%. Sedangkan sisanya sebesar 87,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan teori Sihombing (2004) lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Dengan demikian semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang

dilakukan oleh Hadi dan Taufan (2014), Ababylla (2016) dan Hidayat dan Cavorina (2017) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis diketahui bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan teori Gibson et al (2007: 124) menyatakan bahwa karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan

Dengan demikian semakin tinggi karakteristik individu maka semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Hadi dan Taufan (2014), Ababylla (2016) dan Hidayat dan Cavorina (2017) yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas yang telah diuraikan maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 2) Karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 3) Berdasarkan hasil uji diketahui secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 4) Hasil analisis diperoleh adjusted *Rsquare* (R^2) sebesar 0,131, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) sebesar 13,1%. Sedangkan sisanya sebesar 87,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadylla. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PGRI Jember)
- Djarwanto dan Pangestu, Subagyo. 2005. *Statistik Induktif*. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Gibson, et al. 2007. *Organisasi, Perilaku, Motivasi*, edisi ketiga, jilid 1, erlangga. Jakarta.
- Hadi dan Taufan. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nyonya Mener di Semarang
- Hidayat dan Cavorina. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing.
- Kristiawan, Dody dan Suprayitno, 2009. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Journal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2): hal: 115-121.
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Norianggono, Hamid dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Tengah Nusra di Surabaya).
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh : Benyamin Molan Cetakan I. Indonesia. PT. Indeks.
- Suprihanto John, Harsiwi Th. Agung M., Hadi Prakosa, 2003. *Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Prenada Media Grup. Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yuwono, dkk. 2005. Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia* Vol. 1 No. 1.